

第4回 2030年度に向けた総合物流施策大綱に関する検討会

「物流の担い手確保に向けた処遇改善の取組等について」

2025年7月28日

交運労協事務局長

慶島 讓治



目次

1. **トラックドライバー確保に向けた処遇改善の取り組み**
2. **港湾における担い手確保に向けた処遇改善の取り組み**
3. **貨物鉄道における担い手確保に向けた処遇改善の取り組み**
4. **「新モーダルシフト」推進に向けた課題**

目次

1. **トラックドライバー確保に向けた処遇改善の取り組み**
2. 港湾における担い手確保に向けた処遇改善の取り組み
3. 貨物鉄道における担い手確保に向けた処遇改善の取り組み
4. 「新モーダルシフト」推進に向けた課題

処遇改善に向けた賃上げの原資となる価格転嫁の推進

<トラック運送業における価格転嫁の実態:2024年9月中小企業庁調査>

- ・受注企業の業種別価格転嫁ランキングにおいて、30業種中29位
- ・コスト増に対する転嫁率は僅か34.4%で、そのうち労務費の転嫁率に至っては31.1%という状況
※残念ながら「労務費の上昇は企業の生産性向上で吸収すべきである」との言説も
⇒「構造的な賃上げ環境を整備するため、荷主等に対する一層の価格転嫁・取引適正化を推進するよう」にとの石破総理の指示と現実との落差は大きい

<他産業に劣後することのない賃金・労働条件確立の必要性>

- ・2025春季生活闘争において、担い手を確保するために、業績が改善していないにもかかわらず、「防衛的な賃上げ」を実施した企業が、トラック運送業含め多数存在
⇒企業が求職者に自社の賃金・労働条件をアピールする時代を迎えつつあるいま、トラック運送業においても他の産業に劣後することのない、賃金・労働条件を確立していくことが必要
⇒牽引免許の取得を通じたダブル連結トラックの運転など、資格取得によるトラックドライバーとしてのスキルアップと連動して賃金も上昇していくというキャリア形成に向けた制度設計が必要

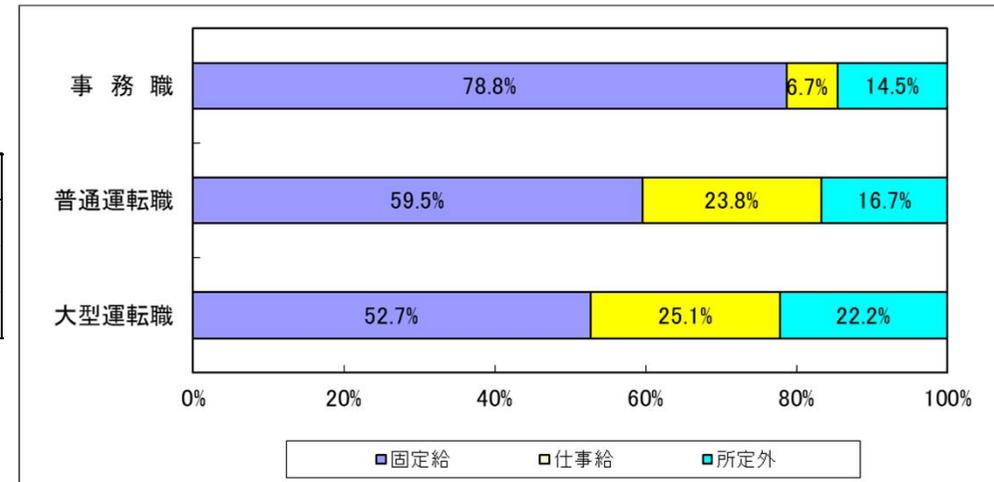
変動給中心から固定給中心の賃金制度へ

<変動給の比率が高い賃金体系>

- ・トラック運送業においては、多くの企業で仕事給(歩合給)や時間外手当などの変動給の比率が高い賃金制度となっている
- ⇒業務の繁閑の影響を受けやすく、月例賃金が大きく変動するという不安定な賃金体系
- ⇒変動給偏重の賃金体系を改善し、固定給の比率を高めることにより、安定した生活を営むことが可能となる賃金制度を確立することが必要

職種別男子労働者の賃金体系

職種	総額		固定給		仕事給		所定外	
	金額	比率	金額	比率	金額	比率	金額	比率
事務職	399,482	100.0%	314,645	78.8%	26,726	6.7%	58,111	14.5%
普通運転職	391,997	100.0%	233,403	59.5%	93,191	23.8%	65,403	16.7%
大型運転職	410,001	100.0%	216,098	52.7%	103,050	25.1%	90,853	22.2%

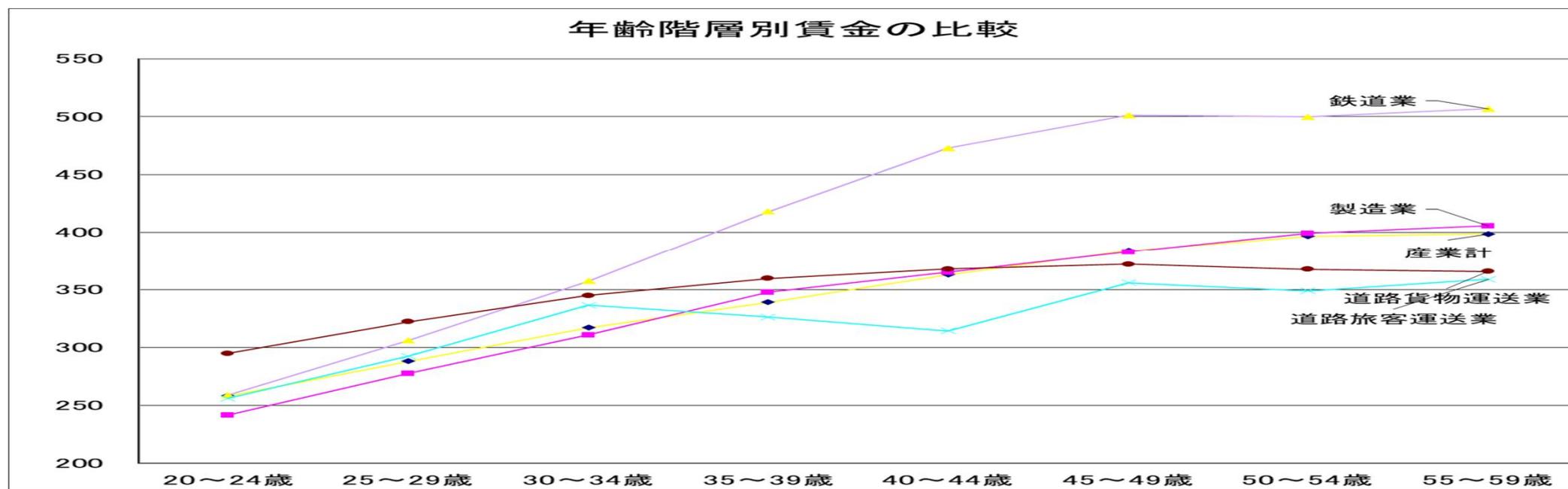


(資料)運輸労連賃金・労働条件実態調査(2024年6月)

定昇制度を確立し将来像が描ける賃金カーブへ

<40歳代をピークとするなだらかな賃金カーブ>

- ・トラック運送業の賃金は、若年層では他産業より若干高い傾向にあるが、定期昇給のピッチが少ない、または定昇制度自体がない企業もあることなどから、賃金カーブがなだらかで、40歳代前半を境に全産業平均と逆転



(資料)厚生労働省「2022年賃金構造基本統計調査」



全日本交通運輸産業労働組合協議会

トラックドライバーの賃金制度改定を巡る労使の取組事例

～月例賃金の安定化による人材確保・定着の実現～

<改定前の賃金制度の問題点(労使の問題意識)>

- ・運行手当(歩合給)のバラつきによる月例賃金の不安定化
⇒稼働日数の多い月と少ない月で賃金差が大きく不安定

<改定内容(2018年9月実施)>

- ・運行手当制度を廃止し、新たな賃金制度を創設

【業績給の創設】

- ①トレーラー運転技術職、大型運転技術職、普通運転技術職の職種(一般、ローリー)を六つに区分
- ②六区分の職種と社員等級(技術1級～3級)をリンクさせ月額を設定し、ドライバーに支給

【45時間固定時間外手当・45時間超時間外手当の創設】

- ①業績給が支給される者に対して、45時間を固定時間外として時間外手当を支給
 - ②時間外労働が45時間を超えた場合は、労働時間に応じて時間外手当を支給
- ※改定当時の平均時間外労働は60時間前後であったことから、45時間に設定。
なお、現在は38時間に設定(現在の平均時間外労働は30～35時間程度)。

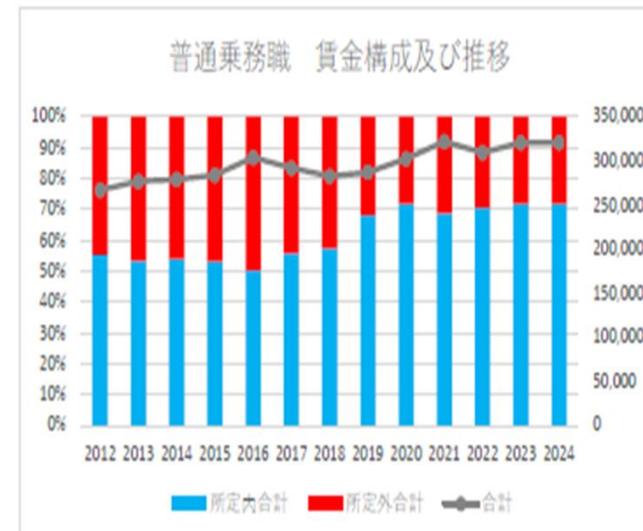
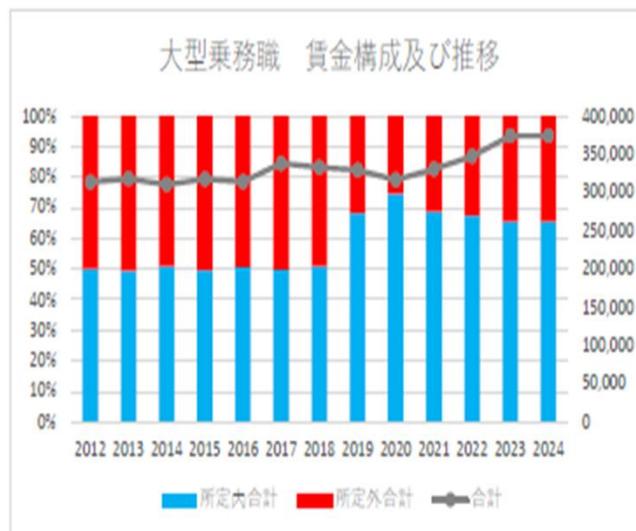
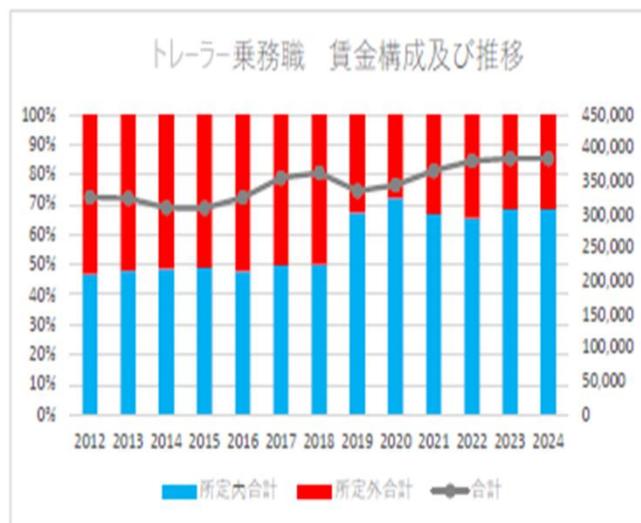


トラックドライバーの賃金制度改定を巡る労使の取組事例

～月例賃金の安定化による人材確保・定着の実現～

<賃金制度改定の成果>

- ・繁忙期または閑散期においても、固定時間外手当が支給されるため、年間を通じて賃金が安定して支給されることになった ⇒ 社員満足度につながり、結果として離職者が減少



目次

1. トラックドライバー確保に向けた処遇改善の取り組み
- 2. 港湾における担い手確保に向けた処遇改善の取り組み**
3. 貨物鉄道における担い手確保に向けた処遇改善の取り組み
4. 「新モーダルシフト」推進に向けた課題

港湾における担い手確保に向けた処遇改善の取り組み

<課題認識>

労働力人口の減少を背景とする物流の担い手不足 = 供給制約という課題に対して、トラック事業では先の通常国会で貨物自動車運送事業法が改正され、「適正原価」が定められるなど、トラックドライバーの処遇改善に向けた取り組みは着実に進んでいる。一方、港湾は国際物流の結節点としての重要性を有しているにも関わらず、港湾労働者確保に向けた処遇改善の取り組みは遅れているのではないかと？

<要望事項>

1. 『港湾労働者不足対策等アクションプラン2025』について

- ・「港湾運送事業における適正取引推進のためのガイドライン」策定にあたっては、下請代金支払遅延等防止法の改正を踏まえ、**「協議を適切に行わない代金額の決定の禁止」について周知徹底を求めたい。**
- ・適正運賃料金の収受に向けて運賃・料金の届け出に際し、**適正な原価計算に基づくものであるか否か、審査を厳格に行うとともに実効性のある監査を実施することを求めたい。**

2. 港湾労働の環境整備に向けて

- ・港湾労働の環境整備に向けて、「港湾福利分担金」における港運事業者の上乗せ拠出額の引き上げについて行政の支援を求めたい。

目次

1. トラックドライバー確保に向けた処遇改善の取り組み
2. 港湾における担い手確保に向けた処遇改善の取り組み
- 3. 貨物鉄道における担い手確保に向けた処遇改善の取り組み**
4. 「新モーダルシフト」推進に向けた課題

貨物鉄道における処遇改善のための原資の確保

○JR貨物においても人材不足は喫緊の課題。人材への積極投資が不可欠であり、経営体力の脆弱なJR貨物の経営を好循環させる取り組み、JR貨物がコストを負担する能力の強化が必須
⇒そのためには、以下の二つの課題を解決することが必要

1. 線路使用料の算出基礎となる「アボイダブルコスト(回避可能経費)ルール」見直しに対する国の支援

2. 貨物鉄道を維持するための安定的な財源の創出

○また、適正運賃を収受できるようにするための環境整備を進めるべき。2024年4月には、エネルギー価格や原材料価格の高騰によるコスト増を理由に運賃改定を実施(コンテナ貨物、車扱貨物の賃率を6%改定)
⇒適切な価格転嫁が今後も必要

「アボイダブルコストルール」見直しに対する国の支援の必要性

- アボイダブルコストルールは国鉄改革時に、JR貨物の経営自立に必要な仕組みとして創設
⇒2027年3月末でJR旅客会社との協定(20年間)の更新期を迎えるが、これを機に現状に即した持続可能な新スキームを構築すべき
- アボイダブルコストルールに基づく線路使用料の算出は、修繕費のうち、貨物列車の走行によって破損・摩耗が進むレール・枕木等の修繕費については走行量に応じ按分して支払うこととされ、他方、車両の通過量に関係のない人件費、業務費、資本費は按分対象外
=JR貨物は、鉄道経営に要する固定費に係る費用負担を一切免除され、変動費の一部のみを線路使用料としてJR旅客会社に支払うことで費用負担が最小限に抑制
⇒貨物列車走行によって発生する費用の大半を旅客会社負担とする構造自体に問題
- しかし、JR貨物の収益力・費用負担能力は脆弱であり、負担増加分の全てをJR貨物が支払うことは不可能
⇒JR内のゼロサムゲームには限界があり、国の物流政策や環境政策などの観点から支援を求めたい

貨物鉄道を維持するための安定的な財源の創出

○国をあげて、JR貨物・荷主・利用運送事業者・消費者の合意形成を図ったうえで、貨物鉄道に係る国の財源を確保していただきたい。

具体的には以下の通り。

1. 道路や国防、環境など他分野とのポリシーミックスの推進による財源の共有・創出
2. 利益を享受する関係者が広く薄く財源を担う(コストを負担する)仕組みの構築
3. 経営安定基金のようなまとまった資金の運用益を充当し支える仕組みの構築

■貨物輸送量1トンキロ当たりのCO₂排出量 (出典：国土交通省ホームページ)



CO₂排出量
営業用トラックの約10分の1

貨物鉄道輸送のCO₂排出原単位は営業用トラックの約10分の1であり、環境にやさしい輸送機関として注目されています。

貨物鉄道輸送のCO₂削減効果は
3,332,000t-CO₂/年

貨物鉄道輸送が担う年間の輸送トンキロをすべて営業用トラックで運んだ場合と比較して、3,332,000t-CO₂/年(2022年度実績)の削減効果があります。

スギ林のCO₂吸収効果に換算[※]すると
東京都の約1.72倍の面積(約378,000ha)

※3,332,000t-CO₂の排出削減(CO₂固定吸収)を植林活動を通じて行う場合の森林面積。林野庁ホームページより、40年生のスギが1haに1000本立木していると仮定して計算。

目次

1. トラックドライバー確保に向けた処遇改善の取り組み
2. 港湾における担い手確保に向けた処遇改善の取り組み
3. 貨物鉄道における担い手確保に向けた処遇改善の取り組み
4. **「新モーダルシフト」推進に向けた課題**

「新モダルシフト」推進に向けた課題

- 国内線定期便の貨物スペースは平均利用率が3割程度。基本的には余裕があり、さらなる活用が可能
また、国内貨物輸送における航空分担率は、トンキロベースで1%程度であるが、航空ネットワークの強みである長距離・高速輸送、温度・湿度管理等の高い輸送品質を活かすことが可能
- 国には、ニーズがある品目や地域などにおいて、輸送費の差額に対する補助金の充実やスムーズな申請手続きの仕組みの構築も含めて検討を求めたい
- 地方空港はそもそも航空貨物の受け入れ態勢が整っていないところも多く、検査機器や計量器など受け入れ環境の整備に対する補助金や税制優遇も含めた導入促進に資する措置を求めたい
- 航空会社と空港ビル、および航空貨物代理店(フォワーダー)の連携が必要不可欠であることから、「二以上の者が連携して、流通業務の総合化・効率化に取り組む」場合に適用され、営業倉庫に対する法人税や固定資産税・都市計画税の減免等のメリットを享受できる「物流総合効率化法」における総合効率化計画の認定対象に、航空・空港関係業種を追加することを求めたい
- 貨物上屋業務における人材不足は深刻。作業工程の省力化・省人化・自動化等の検討を進めるとともに、外国人労働者も含め人材確保や職場環境の整備に対する支援も求めたい